



**Сидорин А. В., Сидорин В. В.\***

*Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики,  
Москва, Россия*

## **ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ВУЗА КАК ОСНОВА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА. ТИПОВАЯ МОДЕЛЬ**

**К л ю ч е в ы е   с л о в а:** университет, общекультурные, социальные, личностные компетенции, корпоративная культура, этический кодекс, типовая модель.

В статье представлены результаты исследования состояния, в котором на сегодняшний день находятся разработка и внедрение в структуру управления вузами этических кодексов как одного из основополагающих документов корпоративной культуры любого образовательного учреждения. Анализ известного опыта создания этических кодексов позволяет сделать вывод, с одной стороны, о их востребованности в качестве регуляторов взаимоотношений всех групп участников образовательного процесса, а с другой – об отсутствии единых подходов и рекомендаций по их формированию.

Цель настоящей работы заключается в разработке типовой модели этического кодекса, которая должна содержать общие, «универсальные» для всех образовательных учреждений поведенческие ориентиры и вместе с тем создавать возможность для разработки на ее основе «персонифицированных» кодексов того или иного вуза, учитывающих все присущие ему особенности.

Для достижения поставленной цели в работе проведен анализ опыта создания этических кодексов в организациях различной направленности, рассмотрены их различные классификационные группы, структура и содержание, цели их создания и решаемые ими задачи, разработана концепция типовой модели этического кодекса вуза, технического университета в частности.

На основании сформулированной концепции и исследования учебно-воспитательного процесса в вузе разработана типовая модель этического кодекса, формализующего основные нормы поведения и взаимоотношений обучающихся, всех категорий сотрудников, предприятий-партнеров и других заинтересованных сторон.

Основной результат работы – типовая модель этического кодекса, позволяющая разрабатывать локальные акты образовательных учреждений, приводя к «общему знаменателю» поведение и отношение к профессиональным обязанностям, а в отдельных случаях и мировоззрение сотрудников с разным уровнем образования, различных социальных, культурных и возрастных групп с учетом особенностей организации, формировать общекультурные, личностные и социальные компетенции выпускников.

Ввиду того что возможности типовой модели этического кодекса ограничиваются функцией регулирования взаимоотношений участников образовательного процесса, представляется целесообразным в развитие работ по формированию корпоративной культуры последующие исследования и разработки ориентировать на такие не менее значимые ее составляющие, как обеспечение социальной ответственности и социальной безопасности всех групп участников образовательного процесса.

Практическая значимость разработанной типовой модели кодекса – возможность формирования вузами корпоративной культуры на основе единого подхода, создание атмосферы управляемости коллектива сотрудников, достижение состояния бесконфликтности, формирование и поддержание привлекательного имиджа вуза во взаимоотношениях с внешней средой, в основе которого – привлекательность поведения и взаимодействия каждого из сотрудников, мотивированная мобилизация всех ресурсов на максимальную самоотдачу сотрудников и обучающихся для достижения общей цели – обеспечения качества образования.

Представленная в статье типовая модель этического кодекса вуза разработана впервые, ее ценность – в заложенном в ее структуру механизме саморазвития, возможности учета изменений в законодательных актах, разработки на ее основе различных по своим целям и задачам внутривузовских кодексов корпоративной этики, учитывающих специфику каждого из них.

---

\* **Сидорин Андрей Викторович** – доктор технических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики Московского государственного технического университета радиотехники, электроники и автоматики, Москва, ул. Вернадского, 78; +7 (495) 977-72-96, (916) 010-26-40; A\_Sidorin@mirea.ru.

**Сидорин Виктор Викторович** – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой конструирования и технологии радиоэлектронных средств Московского государственного технического университета радиотехники, электроники и автоматики, Москва, ул. Вернадского, 78; +7 (495) 977-07-10; Sidorin@mirea.ru.

## Введение

Появление в современной российской действительности этических кодексов, или кодексов корпоративной этики, было обусловлено потребностью руководства компаний, организаций, предприятий в формализации и установлении собственных правил взаимоотношений между сотрудниками внутри организаций и установлению единого подхода, принципов и норм во взаимоотношениях их с «внешним» миром – предприятиями, организациями, физическими лицами. В этом смысле этический кодекс как локальный акт дополняет и конкретизирует законодательство, приводит к «общему знаменателю» поведение и отношение к профессиональным обязанностям, а в отдельных случаях – и мировоззрение сотрудников с разным уровнем образования, различных социальных, культурных и возрастных групп с учетом особенностей организации. Цель введения такого внутриорганизационного поведенческого единого образа посредством этического кодекса – обеспечение управляемости коллектива сотрудников, достижение состояния бесконфликтности внутри организации, формирование и поддержание привлекательного имиджа организации во взаимоотношениях с внешней средой, в основе которого привлекательность поведения и взаимодействия каждого из сотрудников и, возможно самое главное, мотивированная мобилизация всех ресурсов на максимальную самоотдачу сотрудников для достижения объединяющих целей организации.

Востребованность этического кодекса как основополагающего документа корпоративной культуры организации обусловлена также потребностью сохранить сформированный и установившийся морально-психологический климат организации в условиях вариативности качественного и количественного состава персонала организации, когда при неизбежной и динамичной в современных социально-экономических условиях текучести кадров утрачиваются возможности поддержания и преемственности традиций организации некоторым ядром относительно постоянных сотрудников – носителей ее устоев и ценностей.

Еще одна из причин своевременности появления этических кодексов как неких внутриорганизационных «конституций» заключается в отсутствии в стране единых формализованных этических, культурных и морально-нравственных норм и правил, исходя из которых можно было бы априори полагать, что человек, принимаемый на работу или в образовательное учреждение (как в качестве студента, так и в качестве

преподавателя), им соответствует. Если учитывать, что даже в условиях общей для всего государства задачи построения коммунистического общества «Моральный кодекс строителя коммунизма» не смог воспитать в масштабах страны «человека нового типа», то при современном плюрализме наделить представителей различных социальных групп совокупностью каких-либо единых общекультурных, морально-этических качеств, отношения к гражданскому долгу и даже к своим профессиональным обязанностям не представляется возможным в принципе. А поскольку стратифицированность по убеждениям, мировоззрению, политическим взглядам, социальным, культурным и поведенческим традициям работающих и потенциальных сотрудников для организации чревата расшатыванием устоев и сложившихся традиций, а в итоге – снижением эффективности ее деятельности, то даже при необходимом «входном контроле» и отборе приемлемых кандидатов требуется последующее формирование из них в большей или меньшей степени «правильных» сотрудников. Идеологическая основа этого формирования – этический кодекс организации.

Известный опыт применения этических кодексов позволяет структурировать и классифицировать их по цели, назначению и области применения в самом общем виде на две группы – *профессиональные* и *корпоративные*. Так называемые профессиональные этические кодексы устанавливают нормы поведения и содержат ряд установок и рекомендаций для представителей профессии или определенной профессиональной группы (инженеров, юристов, врачей и др.), не объединенных формально принадлежностью к той или иной организации, создавая, таким образом, надкорпоративное «пространство» профессионального единства [3, 4, 6, 9, 13, 27]. Корпоративные этические кодексы, напротив, формируют уникальный морально-этический и профессиональный климат, устанавливая свои правила и нормы с целью объединения и сплочения сотрудников различных профессий, уровней образования, различных социальных и возрастных групп для создания атмосферы единства взглядов и отношения к организации всего коллектива в интересах ее процветания, обеспечения эффективности ее деятельности [1, 2, 7, 8, 11, 12, 14, 21, 23, 24].

Относительно немногочисленные представители этических кодексов образовательных учреждений в этой классификации занимают особое, промежуточное место, соединяя в себе по целям, задачам и области распространения подходы и корпоративных, и профессиональных



этических кодексов [5, 10, 22, 25, 28]. Особенность подхода к составлению и применению этических кодексов образовательных учреждений состоит в их двойственном характере. С одной стороны, это организации, объединяющие для осуществления своей миссии сотрудников различных профессий, уровней образования и подготовки, возраста, мировоззрения и требующие ввиду этого создания своего особенного морально-этического «климата», обеспечивающего эффективность всех видов своей деятельности – учебно-воспитательной, научной, инновационной и др. Причем наряду с уникальной корпоративной культурой должна существовать и культура «надкорпоративная», позволяющая соответствовать общепринятым этическим нормам профессионального образовательного сообщества. Другая сторона образовательного учреждения – это обучающиеся, воздействуя на которых корпоративная культура должна сформировать профессионалов с востребованной обществом, рынком труда совокупностью профессиональных, общекультурных, социальных и личностных компетенций, морально-этических принципов. В этом качестве на этический кодекс возлагается особая миссия: инструмента активного воздействия на обучающихся, их вовлечения в образовательные, научно-исследовательские, инновационные, управленческие процессы образовательного учреждения.

Анализ современного состояния «оснащения» вузов этическими кодексами позволяет сделать вывод, во-первых, об их немногочисленности и «внутривузовской» инициативности, обусловившей их появление, а во-вторых – об отсутствии единых подходов к их формированию [5, 10, 22, 25, 26, 28].

В условиях востребованности, с одной стороны, и отсутствия каких-либо общих подходов и рекомендаций к формированию этических кодексов вузов, с другой, целесообразно рассмотреть в качестве типовой модель этического кодекса технического университета, представляющую возможность при разработке этического кодекса того или иного вуза учитывать его уникальность, традиции, ценности, его особенности в целом, а также взаимоотношения всех групп сотрудников как между собой и обучающимися, так и с внешней средой – учредителем, работодателями, предприятиями и организациями.

Этический кодекс, или кодекс университетской этики технического университета, представляет собой совокупность формализованных и документированных основных положений университетской корпоративной культуры. В иерархии системы документов, регламентирующих

деятельность университета, этический кодекс по своей значимости и степени обязательности для выполнения его положений занимает место, следующее за уставом вуза, развивая его положения в части взаимоотношений всех категорий сотрудников и обучающихся, других участников учебно-воспитательного процесса и заинтересованных лиц. Обладая рядом общих характеристик, технические образовательные учреждения, и технические университеты в частности, во многом могут формировать свою корпоративную культуру на основе единых подходов. В связи с этим представляется целесообразным предложить типовую модель этического кодекса, с тем чтобы на ее основе каждый вуз, адаптируя ее к условиям своей деятельности, конкретизируя, дополняя и уточняя, смог разработать собственную, «персонифицированную» версию.

Технический университет, отвечающий современным требованиям образовательного общества, объединяет общей целью (подготовка выпускников в интересах различных отраслей промышленности) сотрудников различных категорий и обучающихся различных форм и уровней обучения, а также сотрудников-совместителей, сотрудников базовых кафедр при предприятиях-партнерах. Имея, как правило, многолетние традиции и опыт подготовки кадров для предприятий и организаций различных отраслей промышленности и научных направлений, технический университет является носителем лучших традиций российского инженерного образования, одна из которых – высокий уровень образования на основе высочайшего уровня квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) и соответственно высокого уровня требований к обучающимся и выпускникам. Эффективное средство следования этим традициям и установкам на обеспечение высокого уровня качества образования – университетская культура [5, 10, 22, 25, 26, 28].

Университетская культура – это совокупность общих традиций, ценностей, идей, убеждений, взглядов, принципов, правил, норм, ограничений, сознательно и добровольно принятых и разделяемых всеми сотрудниками и обучающимися университета, объединяющих и сплачивающих их в единый коллектив с общими устремлениями и целями. Университетская культура – это та духовная среда, которую создают и носителями которой являются его сотрудники. Особая атмосфера и духовность университетской культуры – залог преемственности этических норм и нравственных ценностей при смене поколений сотрудников и обучающихся. Университетская

культура – та «атмосфера», в которой морально-психологический климат формирует команду единомышленников, создавая при этом условия для развития индивидуальности, независимости убеждений, взглядов, творческих способностей личности каждого из ее членов.

Университетская культура мобилизует потенциал сотрудников и обучающихся, их творческие ресурсы на выполнение миссии университета, мотивирует сотрудников и обучающихся на обеспечение качества обучения, получение конкурентоспособного образования и устойчивое развитие университета в интересах всех участников учебно-воспитательного процесса и научно-исследовательской деятельности.

### Общие положения

Кодекс университетской этики технического университета (этический кодекс) является сводом норм поведения и правил, сознательно и добровольно принятых и выполняемых всеми категориями сотрудников университета и обучающимися. Этический кодекс является основой для развития университетской культуры и содержит основные ее положения, принципы и нормы поведения и взаимоотношений сотрудников и обучающихся для эффективной мотивации и использования их потенциала и ресурсов. Кодекс университетской этики, как формализованное выражение основных положений университетской культуры, содержит этические, нравственные и поведенческие ориентиры для сотрудников и обучающихся в различных ситуациях: сотрудников всех категорий во взаимоотношениях с коллегами, руководителями и подчиненными, с внешними организациями, преподавателей – с обучающимися, обучающихся – между собой и с преподавателями и др.

Этический кодекс устанавливает модель поведения и систему взаимоотношений сотрудников университета и обучаемых в учебно-воспитательном процессе, при выполнении научных исследований и осуществлении инновационной деятельности, а также руководства, администрации и сотрудников университета при взаимодействии с учредителями, органами государственной власти, общественными организациями, абитуриентами и их родителями, работодателями, организациями и предприятиями-партнерами.

Кодекс университетской этики объединяет сотрудников и обучающихся общими ценностями, стандартами поведения, принципами, подходами и нравственными ориентирами для осуществления миссии университета.

Кодекс университетской этики дополняет и конкретизирует законодательные нормы для регулирования специфических отношений в образовательном учреждении при осуществлении всех видов уставной деятельности и объединяет в себе многолетний опыт, деловой этикет и сформировавшиеся российские и международные деловые и общекультурные традиции, нормы взаимоотношений в академической среде, особенности современной деловой культуры (см. рис.).



### Термины, определения и сокращения

**Технический университет, Университет** – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования.

**Сотрудники Университета** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

**Обучающиеся** – студенты, аспиранты, сотрудники организаций и предприятий, проходящие в Университете повышение квалификации по основным и дополнительным образовательным программам, обучающиеся по программам довузовской подготовки и повышения квалификации.

**Этический кодекс Университета, Кодекс** – свод принципов, ориентиров, правил, норм поведения сотрудников и обучающихся Университета для эффективного осуществления миссии, обеспечения устойчивого развития Университета и качества жизни всех участников образовательной, научно-исследовательской и других видов уставной деятельности Университета.

**АУП** – административно-управленческий персонал.



**ППС** – профессорско-преподавательский состав.

**УВП** – учебно-вспомогательный персонал.

**СМК** – система менеджмента качества.

**СМКО** – система менеджмента качества обучения.

**СМК НИЧ Университета** – система менеджмента качества научно-исследовательской части (НИЧ) Университета.

**Конфликт интересов** – ситуация, в которой личные интересы одного или нескольких сотрудников или обучающихся Университета вступают в противоречие с интересами Университета, выраженными в основополагающих документах: Уставе Университета, Правилах внутреннего распорядка, миссии, политике, целях, стратегическом плане развития, документах системы менеджмента качества, других локальных нормативных актах Университета.

### Область применения и распространения Кодекса

Этический кодекс Университета объединяет общими принципами поведения и этическими нормами интересы и цели Университета и личные интересы сотрудников и обучающихся Университета. Все сотрудники и обучающиеся принимают и следуют Этическому кодексу Университета сознательно и добровольно, воспринимая его как эффективное средство объединения личных и общественных интересов в условиях действующего законодательства при осуществлении учебно-воспитательного процесса и других видов уставной деятельности Университета.

Этический кодекс Университета – основополагающий документ, регулирующий на основе базовых принципов и норм поведения взаимоотношения между сотрудниками Университета, между сотрудниками и обучающимися, между Университетом и учредителем, организациями-партнерами, абитуриентами, выпускниками, работодателями выпускников.

Все виды деятельности, положения и локальные акты Университета разрабатываются, принимаются и актуализируются с учетом Этического кодекса Университета.

### Цели и задачи Этического кодекса

Цель Этического кодекса Университета – установление принципов, правил, норм, стандартов этического поведения сотрудников и обучающихся Университета для активного и эффективного их

участия в осуществлении миссии и обеспечении устойчивого развития Университета.

Задачи Этического кодекса:

- установление принципов, правил, норм, стандартов этического поведения сотрудников и обучающихся Университета на условиях добровольного и сознательного их принятия и следования им, определяющих взаимоотношения между собой сотрудников всех категорий (АУП, ППС, УВП и др.), сотрудников и обучающихся, а также отношения с учредителями, органами государственной власти, общественными организациями, работодателями выпускников, предприятиями и организациями – деловыми партнерами, с образовательными учреждениями начального и среднего образования, вузами-конкурентами;

- гармонизация интересов всех категорий сотрудников и обучаемых с интересами Университета;

- развитие университетской культуры на основе высоких этических норм;

- формирование и укрепление доверительных отношений между руководством и сотрудниками Университета, установление общих принципов для исключения возможности возникновения конфликта интересов;

- сохранение и поддержание традиций и нравственных ценностей Университета, формирование и поддержание духа и состояния преемственности принципов, нравственных устоев и морально-этических норм у сотрудников и выпускников Университета различных возрастных категорий;

- формирование общекультурных, личностных и социальных компетенций у обучающихся в лучших традициях российского инженерного образования, воспитание специалистов-профессионалов, носителей высокой культуры и нравственности, гордящихся Университетом и полученным образованием;

- формирование и развитие у сотрудников Университета чувства ответственности за результаты своей деятельности, за свой вклад в осуществление миссии Университета, творческой активности, объективное восприятие реальности;

- формирование и развитие у обучающихся сознательного и активного отношения к учебно-воспитательному процессу, ответственности и личной заинтересованности в качестве приобретаемого образования, обеспечивающего конкурентоспособность на рынке труда;

- установление принципов и основ взаимоотношений Университета с организациями и предприятиями – деловыми партнерами;

- формирование и укрепление социальной защищенности сотрудников и обучающихся Университета, развитие систем менеджмента социальной ответственности, социальной защиты, безопасности труда и здоровья;

- защита интересов сотрудников и обучающихся Университета, организаций и предприятий-партнеров, работодателей.

Этический кодекс – документальное свидетельство приверженности Университета высоким этическим нормам во взаимоотношениях при выполнении всех видов уставной деятельности.

В основе Кодекса – неукоснительное соблюдение сотрудниками Университета и обучающимися законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Университета.

### Традиции и ценности Университета

Университет – образовательное учреждение, созданное в интересах подготовки кадрового потенциала для различных отраслей промышленности и научных направлений в условиях взаимодействия с ведущими предприятиями промышленности и организациями науки. Подготовленные выпускники Университета – активные участники создания лучших образцов техники, научных разработок.

Высокое качество образования выпускников Университета для наукоемких отраслей промышленности обусловлено традициями инженерного образования, сложившимися в ведущих технических вузах России и получивших дальнейшее развитие в Университете. Основные из них:

- высокий уровень подготовки на основе требований к профессиональным, общекультурным, социальным и личностным качествам выпускника Университета, отвечающих потребностям государства, общества, рынка труда;

- профессионализм профессорско-преподавательского состава, качество обучения, требовательность и ответственность за результаты своей деятельности, основанные на активном участии в научно-исследовательской и практической деятельности и использовании их результатов в образовательном процессе;

- подготовка специалистов, способных к саморазвитию, актуализации компетенций и самостоятельному освоению смежных областей знаний на протяжении всей профессиональной деятельности;

- высокий уровень подготовки выпускников по базовым дисциплинам, включая математику, физику, химию, иностранный язык, информатику и др., обеспечивающий возможность освоения

и практического применения знаний, умений, навыков по специальным дисциплинам в широком спектре направлений профессиональной подготовки;

- ответственность Университета за востребованность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда;

- подготовка специалистов по различным направлениям с широким спектром возможностей в практической деятельности и адаптации к различным социально-политическим и экономическим условиям и жизненным обстоятельствам;

- применение современных образовательных технологий и постоянная их актуализация, поиск и использование современной научно-исследовательской и технологической базы для формирования навыков и умений обучаемых в условиях практической подготовки на предприятиях и в организациях;

- преемственность традиций, передаваемых в процессе подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации в аспирантуре и докторантуре Университета;

- атмосфера взаимопонимания, уважения, доброжелательности, взаимопомощи, дружелюбия, открытости, преданности своей профессии и Университету, объединяющая общими устремлениями и интересами всех сотрудников Университета в единый коллектив;

- доброжелательное и одновременно требовательное отношение к обучаемым, партнерское взаимодействие в научно-исследовательской и практической деятельности;

- цели и задачи Университета – удовлетворение совокупности интересов учредителя, работодателей, каждого из его сотрудников и обучающихся Университета;

- приоритет интересов коллектива Университета.

### Этические принципы Университета

- Приоритет законности в профессиональной, социальной и личностной сферах деятельности, в отношении и оценке деятельности Университета и его роли в стране и обществе.

- Активность в образовательной, научной и инновационной деятельности, в оценивании и использовании их результатов.

- Отношение к образовательной, научной и инновационной деятельности, к оценке их результатов и последствий с позиции этики, морали и нравственности профессионального академического сообщества.

- Преданность профессии и Университету.



- Профессиональный, культурный и морально-нравственный потенциал – учебно-воспитательному процессу и научно-исследовательской деятельности.
- Верность традициям и приоритет ценностей российского инженерного образования.
- Преемственность принципов, убеждений, взглядов и морально-нравственных норм.
- Социальная ответственность и социальная защищенность на основе законности.
- Взаимное уважение и доверие сотрудников Университета.
- Приверженность общим ценностям и целям.
- Ответственность, честность и порядочность сотрудников и администрации Университета на персональном, профессиональном, университетском и социальном уровнях как условие принадлежности к академическому сообществу.
- Сотрудничество с предприятиями, организациями, социальными институтами, разделяющими взгляды, убеждения и принципы Университета и достойными Университета.
- Сбалансированное развитие Университета общими усилиями сотрудников и администрации.
- Личная репутация каждого сотрудника – показатель состояния морального и нравственного климата в Университете, индикатор репутации Университета.
- Общность и единство морально-этических норм сотрудников – условие качества учебно-воспитательной, научно-исследовательской и других видов деятельности Университета.
- Партнерство сотрудников и обучающихся Университета в достижении общей цели – качества образования.
- Культурное и нравственное развитие сотрудников и обучающихся – основа формирования бренда и укрепления престижа Университета, его исключительности, неповторимости, невоспроизводимости качеств в других условиях, другими сотрудниками.
- Осознанное добровольное принятие и выполнение принятых обязательств каждым обучающимся и сотрудником Университета как члена коллектива, объединенного общей целью – учебно-воспитательной и научно-исследовательской деятельностью, развитием Университета.
- Индивидуальность, независимость убеждений, взглядов в сочетании с приоритетом общественных ценностей и целей.
- Отдача профессионального опыта, знаний, умений, навыков, творческих способностей каждого из сотрудников Университета образовательной и научно-исследовательской деятельности.

- Свобода и добровольность принятия этических норм, сознательное следование им, передача их обучаемым и их распространение в Университете и вне его пределов.
- Коллегиальность, взвешенность, согласованность и компетентность принятия решений, стратегически важных для Университета.
- Доверительность в отношениях сотрудников Университета на основе убежденности в высокой ответственности за результаты профессиональной учебной и научной деятельности.
- Сознательность и добровольность принятия необходимых, целесообразно обусловленных ограничений сотрудниками и обучаемыми Университета в поведении, в образовательном процессе, в научных исследованиях, во взаимодействии с внешними организациями.
- Нетерпимость к проявлениям недобросовестности во всех видах деятельности сотрудников и обучающихся Университета: в учебно-воспитательном процессе, научно-исследовательской деятельности, недопустимость плагиата, фальсификации и фабрикация результатов научной деятельности, нарушения прав интеллектуальной собственности в различных проявлениях, включая заимствование, так называемое почётное авторство и т. д.
- Нетерпимость к проявлениям дискриминации, нарушениям законодательства, моральных, нравственных и этических норм академического сообщества.
- Равенство всех сотрудников Университета в исполнении этических норм.

### **Общие принципы и морально-этические нормы как основа взаимоотношений в Университете**

Основа взаимоотношений сотрудников и обучающихся в Университете – понимание и приверженность общности цели, понимание роли каждой из категорий сотрудников, места и значения каждого из сотрудников в учебно-воспитательном процессе, научных исследованиях, других видах деятельности.

Сотрудники Университета – самая ценная его составляющая. Профессионализм, культурный уровень, преданность Университету, делу образования и науки профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, сотрудников других категорий, верность традициям и этическим принципам – условие успешности во всех направлениях деятельности Университета.

Основополагающие принципы во взаимоотношениях сотрудников:

- осознание и чувство гордости за принадлежность к коллективу сотрудников Университета;
- взаимное уважение, доверие, открытое и доброжелательное отношение, внешнее выражение и проявление которого – в приветствии друг друга при встрече в Университете;
- ответственность каждого сотрудника за коллектив и всего коллектива за каждого сотрудника;
- творческое взаимодействие в каждой из категорий сотрудников и между отдельными категориями;
- лидерство лучших в каждой из категорий сотрудников на основе объективного признания, оценки и заимствования достижений;
- корректность, тактичность, вежливость и взаимопомощь;
- неравнодушие, активность, инициативность во всех видах деятельности;
- бесконфликтность в отношениях и в разрешении разногласий.

Обучающиеся – потребители знаний, умений, навыков, профессионализма, опыта и культурных традиций и одновременно субъект преобразования в учебно-воспитательном процессе в выпускника – компетентного специалиста.

Отношение в Университете к обучающимся основано на следующих принципах:

- студенты и аспиранты, другие категории обучающихся – активные участники образовательной и научной деятельности, заинтересованные в получении образования, удовлетворяющего их творческие потребности и способности, обеспечивающего их конкурентоспособность на рынке труда;
- образование – на основе актуальной информации, профессионализма и опыта преподавателей, современных эффективных образовательных технологий;
- доброжелательность, объективность, беспристрастность;
- восприятие студентов как партнеров в деле освоения профессии, сотрудников, последователей и преемников в перспективе.

Внешнее проявление высоких качеств ППС, следование этическим принципам академического сообщества и технической интеллигенции, соответствие высоким морально-этическим нормам – в поведении, внешнем виде и одежде.

Поведение сотрудников и обучающихся характеризуют: достоинство, взаимная вежливость, предупредительность, уважение к окружающим, сотрудникам других организаций, преподавателей к обучаемым, их родителям и родственникам,

другим заинтересованным лицам, посетителям, руководству, подчиненным. В общении сотрудники и обучающиеся пользуются литературным языком, не употребляют жаргонную и ненормативную лексику, не допускают повышенных интонаций, излишней эмоциональности и жестикологии. Преподаватели и сотрудники общаются между собой непосредственно и по телефону в служебных помещениях, не используя в этих целях коридоры и места общего пользования.

Стиль одежды преподавателей и сотрудников других категорий – деловой, исключая как излишне торжественный вариант вечерней одежды, соответствующий обстановке официальных приемов, праздничных и развлекательных мероприятий, так и чрезмерно вольный и уместный в обстановке отдыха вне условий и ситуации профессиональной деятельности, в частности – спортивную одежду в образовательном процессе и научно-исследовательской деятельности. Исключением является проведение занятий по физической подготовке и спортивных мероприятий. При этом присутствие в спортивной одежде как преподавателей, так и обучающихся ограничивается местами проведения спортивных мероприятий.

Недопустимо для сотрудников и обучающихся мужского пола нахождение в помещениях Университета в головном уборе.

Недопустимо присутствие в Университете сотрудников и обучающихся в шортах, майках, осенней и зимней верхней одежде.

### **Этические принципы административно-управленческого персонала**

Этические принципы АУП Университета обусловлены особенностью его роли и спецификой деятельности в образовательном процессе, научных исследованиях, в управлении Университетом при выполнении других видов работ и состоят в следующем:

- приоритет законности и общечеловеческих ценностей во всех видах деятельности, поведении, в профессиональной деятельности и в социальной сфере;
- служение Университету, его сотрудникам и обучаемым, обеспечение максимальной эффективности качества в образовательной, научной и других видах деятельности;
- преданность делу укрепления позиции Университета в российской системе образования и в международном образовательном пространстве;



- открытость и отчетность перед руководством, учредителем, сотрудниками и обучаемыми Университета;

- приоритет интересов сотрудников и обучающихся Университета, обеспечение и развитие деятельности по обеспечению профессиональной безопасности и здоровья сотрудников и обучающихся, социальной ответственности и социальной защищенности и безопасности;

- ответственность перед руководством и сотрудниками Университета за результаты своей деятельности.

### **Этические принципы и нормы профессорско-преподавательского состава Университета**

Профессорско-преподавательский состав Университета – воплощение, носитель и пример лучших профессиональных, культурных и нравственных качеств. Соответствие им – условие принадлежности к категории профессорско-преподавательского состава Университета и академического сообщества. Активная позиция представителей ППС – в соблюдении правил трудовой и учебной дисциплины, воспитании личным примером у обучающихся дисциплинированности, ответственности, бережного отношения к имуществу Университета, чувства преданности Университету, поддержании и укреплении его престижа.

Каждый преподаватель Университета – олицетворение, носитель и эталон профессиональных качеств, высокой духовности, культуры и нравственности, традиций и ценностей Университета.

Преподаватель – активный участник процесса формирования профессиональных, социальных и общекультурных компетенций обучаемых.

Преподаватель в Университете – участник одновременно различных видов деятельности: учебно-воспитательной, научно-исследовательской, инновационной, рекламной, маркетинговой, коммерческой, административно-управленческой.

В каждом из видов деятельности, различающихся правилами, нормами, характером взаимоотношений, качественным составом участников, преподаватель Университета руководствуется следующими этическими принципами и нормами:

- неукоснительное соблюдение законодательства и нормативных актов Университета;

- обеспечение высокого качества обучения, научно-исследовательской и других видов деятельности;

- уважение к личности партнеров в каждом процессе – к коллегам, обучаемым, подчиненным,

соисполнителям и руководителям, внешним организациям;

- полная отдача профессионального и культурного потенциала образовательному процессу и обучаемым;

- субординация во взаимоотношениях;

- ответственность за результаты всех видов деятельности;

- ответственность за жизнь и здоровье обучаемых и подчиненных;

- объективность и беспристрастность в оценивании результатов образовательной деятельности;

- равенство подхода и отношения к обучаемым в сочетании с учетом индивидуальных особенностей обучаемых;

- постоянное саморазвитие, совершенствование своего профессионального и культурного уровня;

- соответствие профессиональному, социальному и культурному имиджу преподавателя Университета в рабочей обстановке и в быту;

- воплощение в себе, воспитание у обучаемых и распространение в процессе взаимодействия с партнерами в различных видах деятельности чувства гордости за Университет;

- восприятие и терпимость к конструктивной критике;

- поддержание авторитета ППС Университета;

- недопустимость негативных оценок и обсуждения других преподавателей с обучающимися;

- корректность и доброжелательность во взаимоотношениях с обучающимися, их родителями, коллегами, другими сотрудниками Университета;

- тактичность во взаимоотношениях с обучающимися при выявлении и обнаружении несоответствий в их подготовке и отношении к учебно-воспитательному процессу;

- уважительное отношение к мнению обучающихся в образовательном процессе, а также к позиции и убеждениям партнеров с другой стороны во всех других видах деятельности;

- уважение и ненарушение авторских прав и интеллектуальной собственности;

- недопустимость коррупции и любых ее проявлений;

- обеспечение достоверности, информативности и полноты предоставляемой информации о своей профессиональной деятельности по обеспечению качества образовательного процесса;

- формирование и распространение позитивного морально-психологического климата в образовательном процессе;

- единство делового стиля взаимоотношений в среде ППС;

- анализ и конструктивное восприятие критических замечаний в свой адрес по вопросам профессиональной деятельности и поведения;

- профессиональная и личная ответственность за результаты своей деятельности и поведения перед коллегами – сотрудниками кафедры, факультета, Университета, общества – внешней средой;

- ответственность за качество обучения и формирования профессиональных, общекультурных, личностных и социальных качеств у выпускников, соответствующих требованиям принадлежности к профессиональному сообществу технической интеллигенции;

- ответственность за охрану жизни и здоровья обучающихся;

- преданность Университету, служению образованию и науке, повышению культурного уровня в стране;

- обеспечение и поддержание высокого профессионализма, постоянное повышение уровня своих теоретических знаний, практических навыков, педагогического мастерства;

- поддержание и развитие в себе высокой культуры и порядочности как в их носителе и распространителе;

- личная, социальная, профессиональная и корпоративная ответственность;

- добросовестность в выполнении обязанностей, активность и неравнодушие;

- служение нравственному и культурному воспитанию обучающихся;

- нетерпимость к проявлениям непорядочности, коррупционным явлениям, нарушениям законности, правил поведения и взаимоотношений в Университете;

- уважение к коллегам, сотрудникам других категорий и обучающимся Университета;

- объективность, принципиальность, высокая требовательность в сочетании с доброжелательностью и предупредительностью.

Для преподавателя Университета недопустимо:

- унижение личного достоинства коллег и обучающихся;

- использование ненормативной лексики;

- высокомерное, грубое и фамильярное отношение к сотрудникам и обучающимся;

- публичное обсуждение личной жизни сотрудников и обучающихся Университета;

- появление в Университете в нетрезвом виде, нарушение Трудового кодекса, устава Университета, правил внутреннего распорядка, коллективного и личного трудового договора;

- установление неформальных отношений с обучающимися Университета, включая принятие

от них подарков и других вознаграждений в любом виде, в том числе за консультации, дополнительные занятия, результаты экзаменов, зачетов, лабораторных и курсовых работ, проектов, выпускных квалификационных работ и других видов профессиональной деятельности;

- отвлечение от выполнения своих обязанностей в учебно-воспитательном процессе, в частности ведение телефонных и других разговоров во время проведения занятий;

- необъективное, предвзятое отношение к обучающимся.

## Принципы и нормы взаимоотношений преподавателей и обучающихся

Взаимоотношения преподавателей и обучаемых основаны на следующих принципах и нормах поведения.

Преподаватель для обучающихся – носитель знаний, навыков, умений, профессиональных и личностных компетенций, академической культуры, воплощающий в себе лучшие традиции интеллигенции и передающий их обучаемым с целью получения ими конкурентоспособного образования.

Обучающийся для преподавателя – заинтересованный «потребитель» знаний, навыков, умений, профессиональных и личностных компетенций, академической культуры, активный участник учебно-воспитательного процесса, преемник профессиональных и корпоративных ценностей Университета;

Взаимное доверие, порядочность, общность этических принципов – основа решения спорных вопросов и преодоления конфликта интересов в формате «преподаватель – заведующий кафедрой – декан факультета/директор института – проректор – ректор».

В основе взаимоотношений преподавателей и обучающихся:

- уважение преподавателя к личности обучающихся;

- отзывчивость, открытость, доброжелательность в отношениях;

- бескорыстное выполнение своих профессиональных обязанностей;

- исключение как высокомерного, пренебрежительного, так и фамильярного стиля в общении с обучающимися;

- беспристрастность, объективность, неангажированность.

Отношение обучающихся к преподавателю в Университете основано на следующих принципах, положениях и нормах:



- уважение к преподавателю как к старшему по статусу, возрасту и социальному положению;
- преподаватель – носитель знаний, опыта, умений, навыков, компетенций, посвятивший себя образовательной деятельности и передающий их обучающимся;
- удовлетворенность преподавателя результатами своей деятельности – в полном и адекватном восприятии и усвоении обучаемыми отдаваемых им знаний, опыта, умений, навыков;
- преподаватель в динамике смены этапов образовательного процесса – наставник, старший коллега, партнер, предшественник, передающий традиции, профессиональный и культурный потенциал продолжателям своего дела;
- выполнение рекомендаций и требований преподавателя, в основе которых – стремление к наиболее высокой эффективности формирования профессиональных и культурных компетенций у обучающихся, – основа и залог успеха в получении качественного конкурентоспособного образования.

В поведении обучающихся, отношениях с коллегами и преподавателями Университета недопустимы:

- оскорбительные замечания, выкрики, насмешки, грубость в общении, унижение личного достоинства;
- грубое и фамильярное отношение к коллегам, сотрудникам и преподавателям Университета;
- различные формы выражения и проявления личных взаимоотношений, не связанных с учебно-воспитательным процессом;
- публичное обсуждение личной жизни коллег и сотрудников Университета;
- появление в Университете в нетрезвом виде, курение, нарушение Трудового кодекса, устава Университета, правил внутреннего распорядка;
- попытки установления неформальных отношений с сотрудниками и преподавателями Университета, провоцирующие принятие подарков, других видов вознаграждений, в том числе за консультации, дополнительные занятия, результаты экзаменов, зачетов, лабораторных и курсовых работ, проектов, выпускных квалификационных работ и других видов деятельности в образовательном процессе;
- ведение телефонных и других разговоров во время проведения занятий;
- появление в Университете в вызывающей экстравагантной одежде, с излишне ярким макияжем, украшениями и драгоценностями;
- демонстрация материального превосходства, достатка и обеспеченности;

- вандализм в отношении оборудования и имущества Университета, нарушение порядка и чистоты;
- нарушение принципов здорового образа жизни, отказ от их утверждения и распространения в среде обучаемых;
- курение, употребление спиртных напитков и наркотических веществ;
- сквернословие, грубость, бестактность и фамильярность, использование жаргонных выражений и ненормативной лексики, неадекватное реагирование на замечания администрации, сотрудников и преподавателей Университета.

### **Взаимоотношения профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала**

В основе взаимоотношений профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала – сознание взаимной потребности в достижении общей цели – обеспечения качества учебно-воспитательного процесса. Организация, руководство, управление, выполнение основных этапов и ответственность за качество результатов в этом процессе возлагается на профессорско-преподавательский состав.

Учебно-вспомогательный персонал выполняет работы по сопровождению учебного процесса, участвуя в организации и выполнении практических занятий, лабораторных, научно-исследовательских и других видов работ под руководством преподавателя, следуя его указаниям и рекомендациям.

В основе взаимоотношений профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала – следующие принципы:

- исполнительская дисциплина;
- взаимное уважение, доверие и ответственность за результаты совместно выполняемого общего дела – образовательного процесса, научных исследований и других видов работ;
- отношение УВП к преподавателю как к руководителю, старшему по должности, независимо от возраста и стажа работы;
- ответственность УВП перед преподавателем за результаты своей работы в учебно-воспитательном процессе, научных исследованиях, других видах деятельности;
- отношение преподавателя к сотруднику категории УВП как к руководимому в совместно выполняемом процессе и отвечающему перед руководством кафедры, факультета, Университета за результаты совместной работы.

### **Принципы и нормы во взаимоотношениях с родителями и родственниками обучающихся, другими заинтересованными лицами**

Взаимоотношения сотрудников и преподавателей с родителями и родственниками обучающихся основаны на соблюдении законности, взаимной заинтересованности и партнерском взаимодействии в достижении общей цели – качественном образовании обучающихся, обеспечивающем выпускнику удовлетворение потребностей в получении образования, востребованность и конкурентоспособность на рынке труда.

Университет, родители и родственники обучающихся – союзники и партнеры в образовательном процессе. Цель, объединяющая интересы Университета, обучающихся, их родителей, родственников и других заинтересованных лиц, достигается совместными усилиями Университета, обучающихся, их родителей и других заинтересованных лиц. В этом процессе Университет обеспечивает качество учебно-воспитательного процесса, а родители, родственники и другие заинтересованные лица содействуют и обеспечивают необходимые условия для эффективного осуществления образовательного процесса, формирования у выпускников соответствующих направлению подготовки профессиональных и общекультурных компетенций.

Исходя из этого, взаимоотношения с родителями и родственниками обучающихся регламентируются следующими принципами:

- взаимное уважение и понимание интересов, возможностей, прав и обязанностей;
- взаимное доверие, открытость, честность и взаимопомощь на основе приоритета законности;
- соблюдение положений и требований локальных нормативных актов Университета в достижении объединяющей цели – предоставлении и получении качественного образования;
- взаимное информирование о проведении образовательного процесса и его результатах;
- ответственность Университета перед обучающимися, родителями, родственниками и другими заинтересованными лицами за качество образования;
- ответственность родителей, родственников и других заинтересованных лиц за эффективность участия в образовательном процессе и качество его результатов.

Недопустимым во взаимоотношениях сотрудников Университета с родителями, родственниками обучающихся и другими заинтересованными

лицами является установление неформальных отношений, принятие подарков, других видов вознаграждений, в том числе за консультации, дополнительные занятия, результаты экзаменов, зачетов, лабораторных и курсовых работ, проектов, выпускных квалификационных работ и других видов деятельности в образовательном процессе.

### **Взаимоотношения с органами власти, внешними организациями и их представителями**

Университет, его сотрудники и обучаемые взаимодействуют с учредителем, органами государственной власти, общественными организациями на основе приоритета законности и следующих принципов, положений и норм:

- порядочность, честность, доброжелательность и открытость в отношениях сотрудников и обучающихся Университета на официальном и личном уровне;
- поддержание и укрепление престижа и авторитета Университета, его сотрудников и обучающихся, распространение информации о достижениях Университета, качестве образования и научных исследований;
- сознание важности и содействие таким видам деятельности, как помощь в трудоустройстве выпускников, благотворительность, волонтерство, донорство, обеспечение и поддержание общественного порядка и безопасности;
- популяризация во взаимодействии с внешними организациями, в обществе и студенческой среде необходимости и целесообразности соблюдения этических норм настоящего кодекса;
- поддержание активной гражданской позиции, патриотизма, морально-нравственных основ поведения в Университете и в общественной жизни, во взаимодействии с внешними организациями;
- предотвращение обучающимися неэтичного поведения других студентов, осуждение неэтичных поступков и других проявлений непорядочности и аморального и безнравственного поведения в Университете и в обществе.

### **Ответственность и санкции за нарушение Этического кодекса**

Настоящий Этический кодекс – основа взаимоотношений в Университете и соблюдения этических принципов, норм и правил. Положения настоящего Кодекса обязательны для соблюдения всеми сотрудниками и обучающимися Университета.



Сотрудники Университета и обучающиеся обязаны знать и соблюдать Этический кодекс Университета. Незнание или непонимание положений Этического кодекса, его принципов и этических норм не является оправданием их неэтичного поведения.

Распространение, развитие и соблюдение принципов и этических норм в Университете обеспечивает Комиссия Университета по этике.

Комиссия по этике формируется решением ученого совета Университета.

При возникновении конфликта интересов, сложных в разрешении этических ситуаций во взаимоотношениях сотрудников и обучаемых, отношений с внешними организациями их рассмотрение возлагается на Комиссию по этике.

Положение о Комиссии по этике утверждается ученым советом Университета.

Комиссия по этике рассматривает и анализирует обращения сотрудников, и обучаемых по вопросам нарушений в сфере этики отношений и поведения, отклонения от норм морали и нравственности и в случае подтверждения фактов нарушения правил Этического кодекса выносит общественное порицание, а также в случаях грубого и неоднократного нарушения настоящего Кодекса, несовместимого с поведением сотрудника, преподавателя и обучаемого, вносит предложение в руководство вуза о невозобновлении трудового договора с сотрудниками и принятии соответствующих санкций по отношению к обучаемым.

### **Порядок принятия, пересмотра и внесения изменений в Этический кодекс Университета**

Принятие Этического кодекса, внесение в него дополнений и изменений осуществляется на основании решения ученого совета Университета.

Изменения и дополнения в настоящий Этический кодекс могут вноситься по предложениям сотрудников и обучаемых Университета.

### **Заключение**

Представленная типовая модель кодекса университетской этики по своему значению и роли является (помимо других, обозначенных выше применений) идеологической основой воспитательной деятельности в вузе, имеющей целью формирование общекультурных, социальных и личностных компетенций выпускников [15–20, 28]. В общей системе менеджмента университета этический кодекс по своей значимости сравним

с руководством по качеству – основополагающим документом в системе менеджмента качества образования, определяющим состав процессов образовательной деятельности. Подобно руководству по качеству этический кодекс является программным документом, но в воспитательной деятельности с обучающимися. Достижение поставленных целей в воспитательной деятельности предполагает дальнейшее развитие положений кодекса, их трансформацию в совокупность процедур и процессов, выполняемых и оцениваемых по соответствующей совокупности показателей эффективности и результативности.

### **Список литературы**

1. *Абрамова С. Г., Костенчук И. А.* О понятии «корпоративная культура». М., 1999. 171 с.
2. *Албастова Л. Н.* Технология эффективного менеджмента. М.: ПРИОР, 1998. 288 с.
3. *Богданова М.* Моральный кодекс бизнесменов // Япония сегодня. 1997. № 6. С. 32.
4. *Бочаров А. В.* Нужен ли преподавателям университета профессиональный этический кодекс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.klio.tsu.ru/codex.htm>.
5. Дальневосточный государственный университет путей сообщения. Этический кодекс студентов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dvgups.ru/mf-help/e-k-s>.
6. *Дугина О.* Корпоративная культура и организационные изменения // Управление персоналом. 2000. № 12. С. 8–12.
7. *Зрелов П., Шихирев П., Ратникова Г.* О национальной программе «Российская деловая культура» // Служба персонала. 1998. № 9. С. 12–16.
8. *Иванова С.* Корпоративная культура – эффективное средство мотивации сотрудников // Служба персонала. 1998. № 9. С. 8–11.
9. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. СПб.: Питер, 2001. 100 с.
10. Кодекс корпоративной этики Северного государственного медицинского университета [Электронный ресурс]. URL: [http://www.nsmu.ru/general/docs/korp\\_ietika.pdf](http://www.nsmu.ru/general/docs/korp_ietika.pdf).
11. Корпоративная культура Intel [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mtel.ru/mtel/30th/cn71898c.htm>.
12. Корпоративная культура в практике бизнеса: символы и образы [Электронный ресурс]. URL: <http://executive.ru/publications/aspects/>.
13. Российский банк развития регионов. Этический кодекс [Электронный ресурс]. URL: [http://www.vbrr.ru/upload/docs/kodeks\\_01.PDF](http://www.vbrr.ru/upload/docs/kodeks_01.PDF).
14. *Самарцева О. К.* Организационная культура предприятия [Электронный ресурс]. URL: [http://ipmconsult.ru/conferences/doclad\\_personal.php](http://ipmconsult.ru/conferences/doclad_personal.php).
15. *Сидорин А. В.* Система формирования кадрового потенциала высокотехнологичных отраслей промышленности на основе кластерного подхода [Электронный ресурс] // Наукоедение : интернет-журнал. 2012. № 4 (13). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/3evn412.pdf>.
16. *Сидорин А. В.* Система формирования кадрового потенциала для наукоемких высокотехнологичных отраслей промышленности: монография. Б. м.: Нобель-пресс, 2012. 333 с.

17. Сидорин А. В. Требования к компетенциям специалистов для обеспечения конкурентоспособности организации с инновационной стратегией развития // Сб. докладов Междунар. науч.-метод. конф. «Управление качеством инженерного образования и инновационные образовательные технологии», 28–30 окт. 2008 г.: в 2 ч. М.: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2008. Ч. 1. С. 210–215.

18. Сидорин А. В., Сидорин В. В. Модели и методы обеспечения и гарантии качества подготовки кадрового потенциала для новой индустриализации // Материалы Междунар. науч.-техн. конф. «Фундаментальные проблемы радиоэлектронного приборостроения», 3–6 декабря 2013, г. Москва. Ч. 6. М.: МИРЭА, 2013. С. 105–109.

19. Сидорин А. В., Сидорин В. В. Системный проблемно-ориентированный подход к формированию компетенций специалистов для высокотехнологичных наукоемких производств // Материалы Междунар. науч.-техн. конф. «Фундаментальные проблемы радиоэлектронного приборостроения», 3–6 декабря 2013, г. Москва. Ч. 6. М.: МИРЭА, 2013. С. 125–130.

20. Сидорин В. В. Процессный подход к формированию компетенций специалистов для предприятий оборонно-промышленного комплекса в учебно-научном инновационном кластере // Вестник качества. 2013. № 1. С. 20–31.

21. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. СПб.: Питер, 2001. 13 с.

22. Тугуз Э. М., Ляушева С. А. Этический кодекс университета как ресурс социализации студентов // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2013. Вып. № 4 (130). С. 24–32.

23. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 36 с.

24. Шихурев П. Н. Хороший климат в коллективе становится стратегическим ресурсом компании // Финансовые известия. 2001. № 69. 9 июля. С. 14–16.

25. Этический кодекс Адыгейского государственного университета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pandia.ru/text/78/245/842.php>.

26. Этический кодекс образовательного учреждения [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--302-5cd3cgu2f.xn--p1ai/doc/kodeks.pdf>.

27. Этический кодекс психолога [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--n1abc.xn--p1ai/rpo/documentation/ethics.php>.

28. Этический кодекс университета / под ред. В. И. Бакштановского, Н. Н. Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2009. 264 с. (Ведомости. Вып. 34).

*Sidorin A. V., Sidorin V. V.\**

*Moscow State Technical University of Radioengineering, Electronics and Automation, Moscow, Russia*

## THE CODE OF ETHICS OF THE UNIVERSITY AS THE BASIS OF CORPORATE CULTURE OF TECHNICAL UNIVERSITY. STANDARD MODEL

**Key words:** university, cultural, social, individual competencies, corporate culture, code of ethics, basic model.

The article presents results of the research on contemporary state of design and implementation of codes of ethics into university management structure as one of cornerstone documents of each educational institution's corporate culture. Analysis of existing code of ethics introduction experience allows for making the following conclusions: there is a demand for such thing as a regulating mechanism for the interaction between all participating parties on the one hand, but on the other hand there are no unified recommendations on and approaches to their design.

The aim of this work is to formulate a typical model of code of ethics that would include general "universal" behavioral recommendations for all educational institutions and at the same time serve as a starting point for "personified" codes of ethics for individual educational institutions taking into consideration their peculiar features.

In order to achieve the sated goal the authors analyze experience of creating codes of ethics in organizations of different type, looking into different types, structures, content, aims and objectives. A concept of a standard model of code of ethics has been developed for a higher educational institution on the example of a technical university.

On the basis of the formulated concept and analysis of teaching and didactic process at the higher educational institution the authors have designed a basic mode of a code of ethics that would formalize main behavioral norms and communication between trainees, lecturers, staff, partners and other stakeholders.

The main result of the research is a basic model of a code of ethics allowing for creating local norms for educational institutions, regulating attitude to professional duties and sometimes outlook of staff members with different educational level, social, cultural background that takes into consideration peculiar characteristics of the institution. Such model is also useful in forming cultural, personal and social competencies of graduates.

As the use of basic model of a code of ethics is limited by the function of regulating relations between the educational process participants it is suggested to pay attention to such aspects as social responsibility and security for all the educational process participants in future works devoted to the topic of forming corporate culture.

\* *Sidorin Andrey Viktorovich*, doctor of sciences, Moscow State Technical University of Radioengineering, Electronics and Automation, Moscow, Russia, 78 Vernadsky avenue; +7 (495) 977-72-96; A\_Sidorin@mirea.ru.

*Sidorin Viktor Viktorovich*, doctor of sciences, professor, Moscow State Technical University of Radioengineering, Electronics and Automation, Moscow, Russia, 78 Vernadsky avenue; +7 (495) 977-07-10; Sidorin@mirea.ru.



Practical importance of the formulated basic model of a code of ethics is that it allows for forming corporate culture on the basis of a unified approach, creating manageable staff, achieving no-conflict state, forming and supporting attractive image of the institution based on positive behavior and communication of each staff member. It also helps in mobilizing all resources of lecturers and trainees with the aim of achieving high quality of education.

The basic model of a code of ethics presented in the article is new. Its value lies in built-in mechanism of self-development, adapting to changes in legislation, transformation into tailored corporate codes of ethics for institutions with different tasks and aims.

### References

1. Abramova S. G., Kostenchuk I. A. *O ponyatii "korporativnaya kul'tura"* [On the Concept of 'Corporate Culture'], Moscow, PRIOR, 2008, 422 p.
2. Albastova L. N. *Tekhnologiya effektivnogo menedzhmenta* [Effective Management's Technology], Moscow, PRIOR, 1998, 288 p.
3. Bogdanova M. *Moral'nyi kodeks biznesmenov* [Moral code of business], *Yaponiya segodnya* [Japan Today], 2007, no. 6, p. 32.
4. Bocharov A. V. *Nuzhen li prepodavatelyam universiteta professional'nyi eticheskii kodeks* [Do faculty members need a professional code of ethics], available at: <http://www.klio.tsu.ru/codex.htm>.
5. *Dal'nevostochnyi gosudarstvennyi universitet putei soobshcheniya. Eticheskii kodeks studentov* [Far Eastern State University of Railways. Students' code of ethics], available at: <http://www.dvgups.ru/mf-help/e-k-s>.
6. Dugina O. *Korporativnaya kul'tura i organizatsionnye izmeneniya* [Corporate culture and organizational change], *Upravlenie personalom* [Personnel management], 2000, no. 12, pp. 8–12.
7. Zrel'ov P., Shikhirev P., Ratnikova G. *O natsional'noi programme «Rossiiskaya delovaya kul'tura»* [On the national program "Russian Business Culture"], *Sluzhba personala* [Office staff], 1998, no. 9, pp. 12–16.
8. Ivanova S. *Korporativnaya kul'tura – effektivnoe sredstvo motivatsii sotrudnikov* [Corporate culture as an effective means of motivating employees], *Sluzhba personala*, [Office staff], 1998, no. 9, pp. 8–11.
9. Kameron K., Kuinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury* [Diagnosis and Culture Change], Saint-Petersburg, Piter, 2001, 100 p.
10. *Kodeks korporativnoi etiki Severnogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta* [The Code of Ethics of the Northern State Medical University], available at: [http://www.nsmu.ru/general/docs/korp\\_etika.pdf](http://www.nsmu.ru/general/docs/korp_etika.pdf).
11. *Korporativnaya kul'tura Intel* [Corporate Culture Intel], available at: <http://www.mtel.ru/mtel/30th/cn71898c.htm>.
12. *Korporativnaya kul'tura v praktike biznesa: simvol i obrazy* [Corporate culture in business practice: symbols and images], available at: <http://executive.ru/publications/aspects>.
13. *Rossiiskii bank razvitiya regionov. Eticheskii kodeks* [The Russian Regional Development Bank. Code of Ethics], available at: [http://www.vbrr.ru/upload/docs/kodeks\\_01.PDF](http://www.vbrr.ru/upload/docs/kodeks_01.PDF).
14. Samartseva O. K. *Organizatsionnaya kul'tura predpriyatiya* [The organizational culture of the enterprise], available at: [http://ipmconsult.ru/conferences/doclad\\_personal.php](http://ipmconsult.ru/conferences/doclad_personal.php).
15. Sidorin A. V. *Sistema formirovaniya kadrovogo potentsiala vysokotekhnologichnykh otraslei promyshlennosti na osnove klasternogo podkhoda* [The system of formation of personnel potential of high-tech industries based on the cluster approach], *Naukovedenie* [Science of Science], 2012, no. 4 (13), available at: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf>.
16. Sidorin A. V. *Sistema formirovaniya kadrovogo potentsiala dlya naukoemkikh vysokotekhnologichnykh otraslei promyshlennosti* [The System of Formation of Human Resources for Knowledge-Intensive High-Tech Industries], Moscow, Nobel'-press, 2012, 333 p.
17. Sidorin A. V. *Trebovaniya k kompetentsiyam spetsialistov dlya obespecheniya konkurentosposobnosti organizatsii s innovatsionnoi strategiei razvitiya* [Requirements for the competence of specialists to ensure the competitiveness of the organization with an innovative development strategy], *Sbornik dokladov Mezhdunarodnoi nauchno-metodicheskoi konferentsii "Upravlenie kachestvom inzhenernogo obrazovaniya i innovatsionnye obrazovatel'nye tekhnologii"* [International scientific-methodical conference "Quality management of engineering education and innovative educational technologies"], Moscow, MSTU im. Bauman, 2008, vol. 1, pp. 210–215.
18. Sidorin A. V., Sidorin V. V. *Modeli i metody obespecheniya i garantii kachestva podgotovki kadrovogo potentsiala dlya novoi industrializatsii* [Models and methods and quality assurance training of personnel for the new industrialization], *Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-tekhnicheskoi konferentsii "Fundamental'nye problemy radioelektronnogo priborostroeniya"* [International scientific and engineering conference "Fundamental problems of radioelectronic instrument"], Moscow, 2013, part 6, pp. 105–109.
19. Sidorin A. V., Sidorin V. V. *Sistemnyi problemno-orientirovannyi podkhod k formirovaniyu kompetentsii spetsialistov dlya vysokotekhnologichnykh naukoemkikh proizvodstv* [Systematic problem-oriented approach to building competencies specialists for high-tech knowledge-intensive industries], *Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-tekhnicheskoi konferentsii Fundamental'nye problemy radioelektronnogo priborostroeniya*, [International scientific and engineering conference "Fundamental problems of radio-electronic instrument"], Moscow, 2013, part 6, pp. 125–130.
20. Sidorin V. V. *Protsessnyi podkhod k formirovaniyu kompetentsii spetsialistov dlya predpriyatiy oboronno-promyshlennogo kompleksa v uchebno-nauchnom innovatsionnom klustere* [The process approach to the formation of competence of specialists for industrial military complex in the educational and scientific innovation cluster], *Vestnik kachestva* [Bulletin quality], 2013, no. 1, pp. 20–31.
21. Spivak V. A. *Korporativnaya kul'tura: teoriya i praktika* [Corporate Culture: Theory and Practice], Saint Petersburg, Piter, 2001, 13 p.
22. Tuguz Je. M., Lyausheva S. A. *Eticheskii kodeks universiteta kak resurs sotsializatsii studentov* [The Code of Ethics of the University as a resource for students' socialization], *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kul'turologiya* [Bulletin of Adyghe State University. Ser. 1: Regional Studies: philosophy, history, sociology, law, political science, cultural studies], 2013, no. 4 (130), pp. 24–32.

23. Shein E. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership], Saint-Petersburg, Piter, 2002, 36 p.

24. Shikhirev P. N. Khoroshii klimat v kollektive stanovitsya strategicheskim resursom kompanii [A good climate in the team is becoming a strategic resource company], *Finansovye izvestiya* [Financial News], 2001, no. 69, pp. 14–16.

25. *Eticheskii kodeks Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta* [Code of Ethics Adyghe State University], available at: <http://www.pandia.ru/text/78/245/842.php>.

26. *Eticheskii kodeks obrazovatel'nogo uchrezhdeniya* [The Code of Ethics of the educational institution], available at: <http://xn--302-5cd3cgu2f.xn--p1ai/doc/kodeks.pdf>.

27. *Eticheskii kodeks psikhologa* [Code of Ethics Psychologist], available at: <http://xn--n1abc.xn--p1ai/rpo/documentation/ethics.php>.

28. Bakshtanovskii V. I., Karnaukhov N. N. (eds.). *Eticheskii kodeks universiteta* [The University's Code of Ethics], Tyumen, 2009, 264 p.

